

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
"САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ"

Кафедра №82

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной деятельности

В. А. Матьяш

(инициалы, фамилия)

(подпись)

« 24 » 06 2022 г

**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Код направления подготовки/ специальности	38.03.02
Наименование направления подготовки/ специальности	Менеджмент
Наименование направленности	Управление человеческими ресурсами
Форма обучения	очная

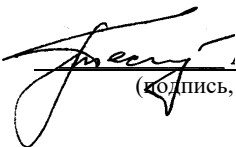
Санкт-Петербург, 2022 г.

## Лист согласования рабочей программы дисциплины

Программу составил (а)

доц., к.т.н., с.н.с.

(должность, уч. степень, звание)

15.06.22

(подпись, дата)

А.Б. Песоцкий

(инициалы, фамилия)

Программа одобрена на заседании кафедры № 82

« 16 » 06 2022 г, протокол № 12

Заведующий кафедрой № 82

д.э.н., доц.

(уч. степень, звание)

16.06.22

(подпись, дата)

А.С. Будагов

(инициалы, фамилия)

Руководитель направления 38.03.02

д.э.н., проф.

(уч. степень, звание)

16.06.22

(подпись, дата)

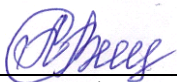
В.Б. Сироткин

(инициалы, фамилия)

Ответственный за ОП ВО 38.03.02(03)

доц., к.э.н.

(должность, уч. степень, звание)

16.06.22

(подпись, дата)

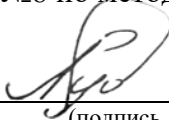
С.В. Дмитриева

(инициалы, фамилия)

Заместитель директора института №8 по методической работе

доц., к.э.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)

21.06.22

(подпись, дата)

Л.В. Рудакова

(инициалы, фамилия)

## 1. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

1.1. Целью ГИА обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», направленности «Управление человеческими ресурсами», является установление уровня подготовки обучающихся к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки, требуемой по ОП квалификации: бакалавр.

1.2. Задачами ГИА являются:

1.2.1. Проверка уровня сформированности компетенций, определенных ФГОС ВО и ОП ГУАП, включающих в себя (компетенции, помеченные «\*» выделены для контроля на ГЭ):

Таблица 1 – Перечень компетенций и индикаторов их достижения

Категория (группа) компетенции	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Универсальные компетенции	*УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.3.1 знать методики поиска, сбора и обработки информации, в том числе с использованием информационных технологий УК-1.3.2 знать актуальные российские и зарубежные источники информации для решения поставленных задач, принципы обобщения информации УК-1.3.3 знать методики системного подхода для решения поставленных задач УК-1.У.1 уметь применять методики поиска, сбора и обработки информации УК-1.У.2 уметь осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников, для решения поставленных задач УК-1.У.3 уметь оценивать информацию на достоверность; сохранять и передавать данные с использованием цифровых средств УК-1.В.1 владеть навыками критического анализа и синтеза информации, в том числе с помощью цифровых инструментов УК-1.В.2 владеть навыками системного подхода для решения поставленных задач
Универсальные компетенции	*УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные	УК-2.3.1 знать виды ресурсов и ограничения для решения поставленных задач УК-2.3.2 знать действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную

	<p>способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>деятельность  УК-2.3.3 знать возможности и ограничения применения цифровых инструментов для решения поставленных задач  УК-2.У.1 уметь проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения  УК-2.У.2 уметь использовать нормативную и правовую документацию  УК-2.У.3 уметь выдвигать альтернативные варианты действий с целью выбора оптимальных способов решения задач, в том числе с помощью цифровых средств  УК-2.В.1 владеть навыками выбора оптимального способа решения задач с учетом действующих правовых норм  УК-2.В.2 владеть навыками выбора оптимального способа решения задач с учетом имеющихся условий, ресурсов и ограничений  УК-2.В.3 владеть навыками использования цифровых средств для решения поставленной задачи</p>
<p>Универсальные компетенции</p>	<p>*УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.3.1 знать основы социального взаимодействия; технологии межличностной и групповой коммуникации  УК-3.3.2 знать цифровые средства, предназначенные для социального взаимодействия и командной работы  УК-3.У.1 уметь применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде  УК-3.В.1 владеть опытом распределения ролей и участия в командной работе  УК-3.В.2 владеть навыком выбора и использования цифровых средств общения для взаимодействия с учетом индивидуальных особенностей собеседника</p>
<p>Универсальные компетенции</p>	<p>*УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной</p>	<p>УК-4.3.1 знать принципы построения устного и письменного высказывания на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах); правила и закономерности деловой устной и письменной коммуникации, в</p>

	<p>формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>том числе в цифровой среде          УК-4.У.1 уметь осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах), в том числе с использованием цифровых средств          УК-4.В.1 владеть навыками деловых коммуникаций в устной и письменной форме на русском и иностранном языке(ах), в том числе с использованием цифровых средств</p>
<p>Универсальные компетенции</p>	<p>*УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</p>	<p>УК-5.3.1 знать закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур в этическом и философском контексте          УК-5.У.1 уметь анализировать социально-исторические факты          УК-5.У.2 уметь воспринимать этнокультурное многообразие общества          УК-5.В.1 владеть навыками восприятия межкультурного разнообразия общества в социально-историческом контексте          УК-5.В.2 владеть навыками интерпретации межкультурного разнообразия общества в этическом и философском контекстах</p>
<p>Универсальные компетенции</p>	<p>*УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.3.1 знать основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни          УК-6.3.2 знать образовательные Интернет-ресурсы, возможности и ограничения образовательного процесса при использовании цифровых технологий          УК-6.У.1 уметь управлять своим временем; ставить себе образовательные цели под возникающие жизненные задачи          УК-6.У.2 уметь находить информацию и использовать цифровые инструменты в целях самообразования          УК-6.В.1 владеть навыками определения приоритетов личностного роста; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни          УК-6.В.2 владеть навыками</p>

		использования цифровых инструментов для саморазвития и самообразования
Универсальные компетенции	*УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.3.1 знать виды физических упражнений; роль и значение физической культуры в жизни человека и общества; научно-практические основы физической культуры, профилактики вредных привычек и здорового образа и стиля жизни УК-7.У.1 уметь применять средства физической культуры и спорта для сохранения и укрепления здоровья и психофизической подготовки УК-7.В.1 владеть навыками организации здорового образа жизни с целью поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной деятельности
Универсальные компетенции	*УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.3.1 знать классификацию и источники чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; причины, признаки и последствия опасностей, способы защиты от чрезвычайных ситуаций; принципы организации безопасности труда на предприятии и рационального природопользования УК-8.У.1 уметь поддерживать безопасные условия жизнедеятельности; выявлять признаки, причины и условия возникновения чрезвычайных ситуаций; оценивать вероятность возникновения потенциальной опасности техногенного и природного характера и принимать меры по ее предупреждению УК-8.В.1 владеть навыками применения основных методов защиты в условиях чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
Универсальные компетенции	*УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.3.1 знать основы применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах УК-9.У.1 уметь планировать деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами УК-9.В.1 владеть навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

<p>Универсальные компетенции</p>	<p>*УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</p>	<p>УК-10.3.1 знать основы экономической теории, необходимые для решения профессиональных задач  УК-10.У.1 уметь обосновывать принятие экономических решений, использовать методы экономического планирования для достижения поставленных целей  УК-10.В.1 владеть навыками принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности</p>
<p>Универсальные компетенции</p>	<p>*УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению</p>	<p>УК-11.3.1 знать действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней  УК-11.У.1 уметь определять свою гражданскую позицию и нетерпимое отношение к коррупционному поведению  УК-11.В.1 владеть навыками противодействия различным формам коррупционного поведения</p>
<p>Общепрофессиональные компетенции</p>	<p>*ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории</p>	<p>ОПК-1.3.1 знать область применения изучаемых теорий и практик менеджмента по отношению к разным видам управленческих задач  ОПК-1.3.10 знать принципы и доминирующие тенденции развития современного мирового хозяйства и международных экономических отношений  ОПК-1.3.2 знать социально-экономические предпосылки возникновения и систему научных взглядов различных экономических школ, их вклад в современную экономическую науку; основные понятия, закономерности и проблемы, характеризующие предметную и абстрактно-логическую составляющую экономических процессов человека, коллектива, общества на микро- и макроуровне  ОПК-1.3.3 знать основы теории статистики, необходимые для разработки управленческих решений, решения социально-экономических задач  ОПК-1.3.4 знать основные формы делового общения</p>

		<p>ОПК-1.3.5 знать основные теории функционирования организации, принципы построения функциональных бизнес-процессов социальных систем</p> <p>ОПК-1.3.6 знать основные модели и исследования в области теории организации и организационного поведения</p> <p>ОПК-1.3.7 знать виды управленческих решений, концепцию и методологию принятия управленческих решений в различных условиях деятельности организации</p> <p>ОПК-1.3.8 знать основные теории операционного управления, их методы и инструменты</p> <p>ОПК-1.3.9 знать инструменты анализа внешней среды, с учетом факторов, определяемых особенностями государственного и муниципального управления; источники информации о новых законодательных инициативах государственных органов власти</p> <p>ОПК-1.У.1 уметь выбрать подходящие методы и инструменты из изучаемых теорий и практик менеджмента для решения управленческих задач</p> <p>ОПК-1.У.10 уметь анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов в условиях глобальных тенденций и международного взаимодействия</p> <p>ОПК-1.У.2 уметь идентифицировать идеи различных экономических школ относительно фундаментальных экономических категорий; определять черты своеобразия национальных традиций экономической мысли; показывать связь решений теоретических вопросов с выработкой практических мер экономической политики на микро- и макроуровне</p> <p>ОПК-1.У.3 уметь анализировать социально-экономические данные для решения поставленных управленческих задач с использованием современного инструментария</p> <p>ОПК-1.У.4 уметь выбирать и реализовывать оптимальную модель делового общения</p>
--	--	---



		<p>ОПК-1.У.5 уметь применять инструменты анализа при принятии управленческих решений и строить управленческие модели в деятельности организации и ее подразделений</p> <p>ОПК-1.У.6 уметь анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием изученных теоретических моделей; анализировать влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности</p> <p>ОПК-1.У.7 уметь ставить цели и задачи организации, выявлять и анализировать управленческую проблему, разрабатывать и обосновывать управленческие альтернативы, осуществлять их выбор</p> <p>ОПК-1.У.8 уметь подбирать необходимые методы и инструменты операционного управления для решения профессиональных задач</p> <p>ОПК-1.У.9 уметь оценивать состояние внешней среды конкретной организации (подразделения) и выделять наиболее существенные факторы, определяющие эффективность ее деятельности с учетом особенностей государственного и муниципального управления</p> <p>ОПК-1.В.1 владеть навыками определения основных видов управленческих задач</p> <p>ОПК-1.В.10 владеть навыками анализа и выявления причинно-следственных связей экономических процессов с учетом доминирующих международных тенденций, формирующих базовые принципы современного экономического взаимодействия</p> <p>ОПК-1.В.2 владеть навыками оценки понятийного аппарата экономических концепций прошлого на языке современной экономической науки; навыками поиска и использования информации об экономических концепциях в разрезе исторических эпох и направлений (школ) экономической мысли; использования различных теоретических подходов для анализа</p>
--	--	---

		<p>современной экономики на микро- и макроуровне</p> <p>ОПК-1.В.3 владеть навыками решения управленческих задач на основе использования современных инструментов сбора, анализа и синтеза социально-экономической информации в проблемной управленческой области</p> <p>ОПК-1.В.4 владеть навыками практического применения норм морали для эффективного разрешения различных проблем деловой жизни; способами применения в профессиональной деятельности этических моделей поведения; навыками эффективной деловой коммуникации на основе этических требований и принципов</p> <p>ОПК-1.В.5 владеть навыками проектирования организационной структуры, межличностных, групповых и организационных коммуникаций</p> <p>ОПК-1.В.6 владеть навыками профессиональной аргументацией при разборе стандартных ситуаций в области организационного поведения</p> <p>ОПК-1.В.7 владеть навыками разработки управленческих решений на основе достигнутого уровня знаний</p> <p>ОПК-1.В.8 владеть навыками использования методов и инструментов операционного управления для решения задач описания и регламентации бизнес-процессов</p> <p>ОПК-1.В.9 владеть навыками принятия хозяйственных решений с учетом государственного регулирования экономики</p>
Общепрофессиональные компетенции	*ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных	<p>ОПК-2.3.1 знать современные методы сбора экономической информации, количественного анализа финансовых операций и обработки данных в экономической области</p> <p>ОПК-2.3.2 знать основы теории статистики, в том числе основные задачи и этапы статистического исследования; методы обработки информации; статистические показатели; методы анализа социально-экономических процессов во времени и пространстве; методы анализа связей</p>

	<p>информационно-аналитических систем</p>	<p>ОПК-2.3.3 знать способы решения задач, учитывая показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия</p> <p>ОПК-2.3.4 знать источники информации для разработки разделов бизнес-плана и методах работы с ними</p> <p>ОПК-2.3.5 знать способы сбора данных о деятельности организации, подходы по выявлению симптомов наличия проблем в деятельности организационных систем</p> <p>ОПК-2.У.1 уметь использовать методики финансово-экономических расчетов, в том числе с помощью интеллектуальных информационно-аналитических систем</p> <p>ОПК-2.У.2 уметь выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы</p> <p>ОПК-2.У.3 уметь проводить анализ составляющих элементов внутренней среды организации (подразделения) и выделять существенные факторы, определяющие проблемные области и эффективность ее деятельности; разрабатывать обоснованные предложения по совершенствованию деятельности подразделения организации при принятии управленческих решений</p> <p>ОПК-2.У.4 уметь осуществлять операции обобщения и обработки данных, их анализ для формирования информационной основы бизнес-планирования</p> <p>ОПК-2.В.1 владеть навыками использования математического аппарата для выполнения финансовых операций</p> <p>ОПК-2.В.2 владеть навыками проведения статистического исследования, а также анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявления тенденций изменения социально-экономических показателей; навыками работы в различных интеллектуальных информационно-аналитических системах для решения различных управленческих</p>
--	---	---

		<p>задач</p> <p>ОПК-2.В.3 владеть навыками оценки состояния внешней и внутренней среды организации, и разработки управленческих решений в области бизнес-планирования на основе имеющейся информации</p> <p>ОПК-2.В.4 владеть навыками использования современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем для решения задач описания и регламентации бизнес-процессов</p> <p>ОПК-2.В.5 владеть навыком проводить диагностику проблемной ситуации в деятельности подразделения, выбора гипотезы проблемы в операционной деятельности, анализа причин проблем и их визуализации с помощью схем и диаграмм</p>
<p>Общепрофессиональные компетенции</p>	<p>*ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия</p>	<p>ОПК-3.3.1 знать порядок нормативного регулирования бухгалтерского учета в Российской Федерации, содержание и операции бухгалтерского (финансового) учета; принципы документирования хозяйственных операций, методы и способы обработки учетно-аналитической информации, перечень показателей, подлежащих формированию в системе бухгалтерского учета, порядок формирования финансовой, бухгалтерской и иной информации, содержащейся в отчетности хозяйствующих субъектов</p> <p>ОПК-3.3.10 знать особенности применения рыночного и административного подходов к управлению в организации</p> <p>ОПК-3.3.2 знать основы и методы экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений, направленных на повышение конкурентоспособности, улучшение финансового состояния и увеличение финансовых результатов деятельности коммерческой организации, принимаемых на всех уровнях её управления, функции и задачи органов государственной власти в области финансов</p>

		<p>ОПК-3.3.3 знать содержание современных функций менеджмента; принципы построения и использования моделей различных видов для обоснования управленческих решений</p> <p>ОПК-3.3.4 знать основные теории принятия организационно-управленческих решений</p> <p>ОПК-3.3.5 знать основные источники информации для разработки организационных решений</p> <p>ОПК-3.3.6 знать основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений, оказывающих влияние на финансовое положение компании</p> <p>ОПК-3.3.7 знать методы проведения исследования системы управления</p> <p>ОПК-3.3.8 знать классификацию причин возможного сопротивления социальной среды организации планируемому изменению и стратегии его преодоления</p> <p>ОПК-3.3.9 знать современные концепции стратегического менеджмента для понимания особенностей их применения в деятельности организации; инструменты стратегического выбора в условиях нестабильной внешней среды</p> <p>ОПК-3.У.1 уметь отражать на счетах бухгалтерского учета хозяйственные операции, документировать хозяйственные операции, формировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений в профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-3.У.10 уметь оценивать влияние факторов, определяемых особенностями государственного и муниципального управления на восприятие возможностей развития организации</p> <p>ОПК-3.У.2 уметь использовать методы экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений, направленных на повышение конкурентоспособности, улучшение финансового состояния и</p>
--	--	--

		<p>увеличение финансовых результатов деятельности коммерческой организации, принимаемых на всех уровнях её управления, и предлагать эти решения руководству организации, уметь анализировать экономические и финансово-обоснованные организационно-управленческие решения</p> <p>ОПК-3.У.3 уметь проводить анализ управленческой проблемы в деятельности подразделения компании; находить организационно-управленческие решения на основе результатов анализа</p> <p>ОПК-3.У.4 уметь разрабатывать различные альтернативы принятия управленческих решений с учетом их социальной значимости в целях повышения эффективности деятельности организаций</p> <p>ОПК-3.У.5 уметь разрабатывать программы осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их последствия</p> <p>ОПК-3.У.6 уметь обосновывать, разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения; оценивать ожидаемые результаты предлагаемых организационно-управленческих решений; проводить оценку финансовых и социальных последствий принятых решений</p> <p>ОПК-3.У.7 уметь применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить организационно-управленческие модели в рамках задач исследования</p> <p>ОПК-3.У.8 уметь анализировать и выявлять причины сопротивления изменению с учетом всех особенностей сложной и динамичной внутренней и внешней среды организации</p> <p>ОПК-3.У.9 уметь выделять наиболее существенные факторы, определяющие стратегическую направленность ее деятельности; оценивать условия и последствия принимаемых</p>
--	--	---

		<p>организационно-управленческих решений</p> <p>ОПК-3.В.1 владеть методами и способами организации учетной деятельности на предприятии, навыками составления, интерпретации и анализа форм бухгалтерской (финансовой) отчетности и иной информации, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности и использовать полученные сведения для принятия обоснованных организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-3.В.10 владеть навыками разработки рекомендаций по совершенствованию направлений развития организации с учетом особенностей государственного и муниципального управления в данном регионе</p> <p>ОПК-3.В.2 владеть навыками использования методов экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений, направленных на повышение конкурентоспособности, улучшение финансового состояния и увеличение финансовых результатов деятельности коммерческой организации, принимаемых на всех уровнях её управления, и предложения этих решений руководству организации</p> <p>ОПК-3.В.3 владеть навыками применения инструментов анализа при принятии управленческих решений; разрабатывать обоснованные предложения по совершенствованию деятельности отдельных подразделений организации при принятии управленческих решений</p> <p>ОПК-3.В.4 владеть навыками систематизации и обоснования организационно-управленческих решений и технологиями оценки их последствий</p> <p>ОПК-3.В.5 владеть навыком анализа и управления организационным поведением с целью повышения эффективности деятельности</p>
--	--	--

		<p>организации</p> <p>ОПК-3.В.6 владеть навыками оценки ожидаемых результатов реализации предлагаемых организационно-управленческих решений для финансового положения компании</p> <p>ОПК-3.В.7 владеть навыками выбирать математические модели организационных систем, анализировать их адекватность, проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления</p> <p>ОПК-3.В.8 владеть навыками выбора уместной стратегии проведения изменений с учетом особенностей социальной среды и подбора мероприятий по управлению сопротивлением персонала</p> <p>ОПК-3.В.9 владеть навыками формулировать стратегические цели компании на основе описания и анализа интересов заинтересованных сторон; принятия стратегических решений в нестабильных условиях внешней среды с относительно высоким уровнем неопределенности</p>
Общепрофессиональные компетенции	*ОПК-4 Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций	<p>ОПК-4.3.1 знать принципы разработки стратегий развития бизнеса</p> <p>ОПК-4.3.2 знать требования, предъявляемые к содержанию разделов бизнес-плана в зависимости от задач бизнес-планирования; принципы разработки стратегий развития бизнеса</p> <p>ОПК-4.3.3 знать значение управления организационными изменениями в деятельности организаций</p> <p>ОПК-4.У.1 уметь оценивать последствия реализации разрабатываемых решений</p> <p>ОПК-4.У.2 уметь формулировать и обосновывать бизнес-идею; формировать структуру бизнес-плана для решения различных задач; производить необходимые расчеты и использовать нормативную и правовую информацию для разработки разделов бизнес-плана; уметь оценивать воздействие рисков на разрабатываемые решения</p> <p>ОПК-4.В.1 владеть навыками разработки обоснованных предложений по совершенствованию деятельности</p>



		отдельных подразделений организации
Общепрофессиональные компетенции	*ОПК-5 Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства, включая управление крупными массивами данных и их интеллектуальный анализ	ОПК-5.3.1 знать современные программные средства, используемые при обработке и анализе статической информации в профессиональной области ОПК-5.У.1 уметь использовать современные программные средства при обработке и анализе статистической информации в профессиональной области ОПК-5.В.1 владеть навыками проведения статистических исследований профессиональной области с помощью современных программных средств
Общепрофессиональные компетенции	*ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.3.1 знать современные информационные технологии и программные средства; основные принципы, цели и задачи разработки информационных систем предприятия ОПК-6.У.1 уметь использовать современные информационные технологии и программные средства при решении задач предпринимательства ОПК-6.В.1 владеть навыками администрирования и редактирования данных, применения современных информационных технологий и программных средств для решения профессиональных задач
Профессиональные компетенции	*ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии расстановки персонала, программы и процедуры подбора и отбора персонала	ПК-1.3.1 знать основные элементы подбора и отбора персонала в организации; основные принципы и задачи подбора и расстановки персонала в организации ПК-1.3.2 знать участников процесса внедрения программ подбора и отбора персонала и сферы их ответственности ПК-1.3.3 знать правила и принципы работы с основными нормативно - правовыми документами и законодательной базой при приеме на работу ПК-1.3.4 знать основные теории конфликтов и способы их использования при подборе и отборе персонала ПК-1.3.5 знать основные элементы, составляющие HR-бюджет организации; классификацию затрат на подбор

		<p>персонала</p> <p>ПК-1.У.1 уметь на основе типовых примеров: разрабатывать требования к должностям, рационально распределять персонал организации по структурным подразделениям, определять последовательность и содержание программы подбора и отбора персонала</p> <p>ПК-1.У.2 уметь разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; анализировать содержание работ (должностей) с привлечением различных (как формализованных, так и не формализованных)</p> <p>ПК-1.У.3 уметь организовать документооборот при приеме на работу</p> <p>ПК-1.У.4 уметь подбирать необходимые методы и инструменты управления конфликтами для решения задач разработки и внедрения требований к должностям, критериев расстановки персонала, программ и процедур подбора и отбора персонала</p> <p>ПК-1.У.5 уметь на основе типовых примеров - анализировать эффективность действующей в организации системы найма, отбора и адаптации персонала</p> <p>ПК-1.В.1 владеть навыками анализа характеристик персонала организации</p> <p>ПК-1.В.2 владеть методами и инструментарием решения типовых практических задач в области подбора и отбора персонала организации</p> <p>ПК-1.В.3 владеть навыками организации работы административного аппарата по приему работников</p> <p>ПК-1.В.4 владеть навыками использования методов и инструментов управления конфликтами при проведении собеседований</p> <p>ПК-1.В.5 владеть навыками применения отдельных методов оценки социально-экономической эффективности, действующей в организации системы подбора и отбора персонала</p>
Профессиональные компетенции	*ПК-2 Способен разрабатывать и применять технологии	ПК-2.3.1 знать базовые аспекты деловой оценки и аттестации персонала организации; составляющие элементы кадровой политики и ее важность в

	<p>текущей оценки персонала (в том числе аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации и управлять процессом проведения оценки</p>	<p>управлении человеческими ресурсами  ПК-2.3.2 знать подходы к анализу работ; источники получения информации для анализа работ; основные методы оценки персонала  ПК-2.3.3 знать состав системы управления вознаграждением персонала; подходы к анализу работ; источники получения информации для анализа работ  ПК-2.3.4 знать методы оценки персонала и их связь со стратегическими планами организации  ПК-2.3.5 знать виды HR-бюджета, структуру и статьи бюджета по управлению персоналом организации (проекта)  ПК-2.У.1 уметь на основе типовых примеров определять содержание, методы и процедуры оценки, увязывая их со стратегическими планами организации  ПК-2.У.2 уметь использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников в соответствии с политикой обучения; определять потребность в обучении сотрудников организации  ПК-2.У.3 уметь на основе типовых примеров оценивать целесообразность использования средств вознаграждения в организации  ПК-2.У.4 уметь на основе типовых примеров определять содержание мероприятий и статьи расходов, формирующих план работы службы управления персоналом на предприятии  ПК-2.В.1 владеть навыками применения отдельных инструментов управления человеческими ресурсами через оценку результатов их деятельности  ПК-2.В.2 владеть инструментами развития и продвижения сотрудников через оценку результатов их деятельности  ПК-2.В.3 владеть базовыми навыками оценки (рейтинга) должностей  ПК-2.В.4 владеть навыками определять мотивационные факторы проведения оценки персонала с привлечением консультантов  ПК-2.В.5 владеть навыками</p>
--	--	---

		формирования функционального HR-бюджета
Профессиональные компетенции	*ПК-3 Способен разрабатывать и внедрять программы развития кадрового потенциала организации, направленных на адаптации и обучения персонала, планирование карьеры и продвижением сотрудников в организации	<p>ПК-3.3.1 знать основы планирования управления обучением и развитием персонала в организации; виды и методы обучения персонала организации; содержание основных этапов процесса адаптации; виды карьерных стратегий</p> <p>ПК-3.3.2 знать основные элементы управления обучением и развитием персонала в организации; общую схему выявления потребности в обучении, планирования обучения; роль, функции и задачи менеджера по развитию персонала в современной организации</p> <p>ПК-3.У.1 уметь определять потребность в обучении сотрудников организации; использовать методы поддержания работоспособности персонала</p> <p>ПК-3.У.2 уметь использовать различные методы профессионального обучения и адаптации сотрудников и участвовать в их реализации</p> <p>ПК-3.У.3 уметь анализировать содержание работ (должностей) с привлечением различных (как формализованных, так и не формализованных) источников информации</p> <p>ПК-3.В.1 владеть современными инструментами развития и продвижения сотрудников организации</p> <p>ПК-3.В.2 владеть навыками подготовки и реализации программ оценки, внутрифирменного обучения; навыками организации процесса адаптации персонала; инструментами развития и продвижения сотрудников через оценку результатов их деятельности</p> <p>ПК-3.В.3 владеть базовыми навыками разработки вознаграждения особых категорий сотрудников: топ -менеджеров, специалистов по продаже и рабочих</p>
Профессиональные компетенции	*ПК-4 Способен формировать систему организации труда, разрешать конфликтные ситуации при	<p>ПК-4.3.1 знать алгоритм разрешения конфликтов и перевода конфликтов в переговоры; основные принципы управления конфликтом с учётом психологических особенностей</p> <p>ПК-4.3.2 знать основные теории и концепции взаимодействия людей в</p>

	<p>проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, а также формировать систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда</p>	<p>организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, коммуникаций и управления конфликтами  ПК-4.3.3 знать цели и задачи делового администрирования в области организации труда  ПК-4.3.4 знать современные технологии управления персоналом, применяемые для решения задач управления конфликтами  ПК-4.3.5 знать особенности поведения людей в процессе производства под влиянием материального стимулирования; роль заработной платы и ее стимулирующее воздействие; участников процесса внедрения системы вознаграждения и их сферы ответственности  ПК-4.3.6 знать принципы планирования отдельных статей HR- бюджета  ПК-4.У.1 уметь анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации, основываясь на психологических механизмах межличностного общения  ПК-4.У.2 уметь анализировать основные факторы организации труда; организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды  ПК-4.У.3 уметь организовать на предприятии документооборот, связанный с оплатой труда  ПК-4.У.4 уметь разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций  ПК-4.У.5 уметь на основе типовых примеров разрабатывать и обосновывать системы вознаграждения для разных категорий сотрудников в соответствии со стратегией компании  ПК-4.У.6 уметь на основе типовых примеров, формировать функциональный HR- бюджет и формировать план его реализации  ПК-4.В.1 владеть навыками разрешения</p>
--	--	--

		<p>конфликтных ситуаций в деловых коммуникациях  ПК-4.В.2 владеть навыками формирования оптимальной системы стимулирования и мотивации персонала организации  ПК-4.В.3 владеть навыками организовывать работу административных служб предприятия  ПК-4.В.4 владеть навыками определения основных видов конфликтов и навыками анализа межличностных, групповых и организационных конфликтов  ПК-4.В.5 владеть базовыми навыками разработки структуры вознаграждения  ПК-4.В.6 владеть технологиями обоснования и презентации HR-бюджета; отдельными навыками факторного анализа ФОТ</p>
<p>Профессиональные компетенции</p>	<p>*ПК-5 Способен проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений и разрабатывать экономически обоснованные мероприятия, направленные на минимизацию негативных последствий</p>	<p>ПК-5.3.1 знать методы оценки и анализа активов и инструментов финансовых рынков  ПК-5.3.2 знать виды рисков при реализации бизнес-плана, а также методы их предотвращения и снижения  ПК-5.3.3 знать понятие риска, классификацию рисков, подход по пониманию воздействия рисков на проект  ПК-5.3.4 знать методы оценки экономического риска; инструменты формирования оценок риска; программное обеспечение для решения задач по оценке риска  ПК-5.3.5 знать виды рисков при принятии управленческих решений, в том числе при управлении качеством продукции и производства  ПК-5.3.6 знать методики анализа экологических и экономических рисков возникновения аварийных и нештатных ситуаций, методы принятия управленческих решений при возникновении аварийных и чрезвычайных ситуаций  ПК-5.У.1 уметь оценивать риски, доходность и эффективность принимаемых финансовых и инвестиционных решений  ПК-5.У.2 уметь оценивать воздействие</p>

		<p>рисков на разрабатываемые решения; предлагать мероприятия по минимизации их последствий</p> <p>ПК-5.У.3 уметь оценивать вероятность и воздействие рисков на разрабатываемые проекты; строить матрицу "Вероятность - Воздействие"</p> <p>ПК-5.У.4 уметь оценивать воздействие рисков на разрабатываемые решения; предлагать мероприятия по минимизации их последствий; рассчитывать количественные характеристики рисков</p> <p>ПК-5.У.5 уметь применять инструменты и методы менеджмента качества для уменьшения рисков при принятии управленческих решений</p> <p>ПК-5.У.6 уметь проводить анализ экологических и экономических рисков возникновения аварийных и нестандартных ситуаций</p> <p>ПК-5.В.1 владеть навыками оценки последствий изменений индикаторов и параметров финансового рынка и разработки альтернативных решений на основе данной информации</p> <p>ПК-5.В.2 владеть навыками диагностики, оценки и управления рисками при реализации инвестиционного проекта</p> <p>ПК-5.В.3 владеть навыками разработки мероприятий по минимизации последствий рисков в части превентивных действий и ситуационного реагирования</p> <p>ПК-5.В.4 владеть навыками оценки риска в различных ситуациях; программными средствами расчета рисков; анализом полученных результатов и составлением отчета</p> <p>ПК-5.В.5 владеть навыками разработки планов мероприятий по оценке рисков в области качества и минимизации негативных последствий</p> <p>ПК-5.В.6 владеть навыками разработки экономически обоснованных мероприятий, направленных на минимизацию негативных последствий аварийных и нестандартных ситуаций</p>
Профессиональные компетенции	*ПК-6 Интернет-маркетинг	ПК-6.3.1 знать КРІ ключевые показатели эффективности каждого канала интернет-маркетинга

		<p>ПК-6.3.2 знать процесс определения и сегментации целевой аудитории; особенности потребления контента в социальных сетях</p> <p>ПК-6.У.1 уметь искать информацию и необходимые для работы сервисы в современных поисковых системах; различать виды текстов; писать посты для социальных сетей по контент-плану</p> <p>ПК-6.У.2 уметь сегментировать целевую аудиторию для разных задач и продуктов; обосновывать выбор целевой аудитории</p> <p>ПК-6.В.1 владеть навыками формирования SMM-стратегии; разработки контент-плана на 2 недели для сообщества в социальных сетях; написания текста для социальных сетей</p> <p>ПК-6.В.2 владеть навыками составления информационно-аналитической справки</p> <p>ПК-6.В.3 владеть навыками формирования SMM-стратегии; разработки контент-плана на 2 недели для сообщества в социальных сетях; написания текста для социальных сетей</p>
<p>Профессиональные компетенции</p>	<p>*ПК-7 Технологическое предпринимательство</p>	<p>ПК-7.3.1 знать базовые понятия о рынке: спрос и предложение, цена, виды затрат; характерные черты предпринимательства; способы анализа и оценки информации из различных источников; Unit-экономика продукта; современные технологии (AI, AR, VR, дроны, цифровые двойники, IoT, 3D-прототипирование и т.д.): какие задачи решают, сферы применения, связь с технологиями прошлого</p> <p>ПК-7.У.1 уметь делать оценку объемов рынка; формулировать рыночные гипотезы; определять свою целевую аудиторию (ЦА) и объем рынка на основе данных из проблемных интервью и других типов переговоров; работать в условиях постоянно меняющейся обстановки; рассчитывать себестоимость, цену, маржинальность продукта/технического решения; создавать версии минимального работоспособного продукта (MVP) с базовым функционалом; формулировать уникальные торговые предложения (УТП); оформлять результаты</p>



		планирования, представлять этапы реализации проекта и результаты своей работы в требуемом виде ПК-7.В.1 владеть навыками расчета unit-экономики; работы с современными текстовыми и графическими редакторами с целью письменной коммуникации
Профессиональные компетенции	*ПК-8 Способен применять основные методы искусственного интеллекта для решения задач профессиональной деятельности	ПК-8.3.1 знать проблематику интеллектуальных систем, различные типы архитектур интеллектуальных информационных систем ПК-8.У.1 уметь пользоваться технологическими методами интеллектуального анализа данных, работать со знаниями в интеллектуальных системах ПК-8.В.1 владеть навыками построения интеллектуальных систем, формирования решений в интеллектуальных системах менеджмента

1.2.2. Принятие решения о присвоении квалификации по результатам ГИА и выдаче документа о высшем образовании и присвоении квалификации.

## 2. ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

ГИА проводится в форме:

- подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена (ГЭ);
- защита выпускной квалификационной работы (ВКР).

## 3. ОБЪЕМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Объем и продолжительность ГИА указаны в таблице 2.

Таблица 2 – Объем и продолжительность ГИА

№ семестра	Трудоемкость ГИА (ЗЕ)	Продолжительность в неделях
10	9	6

## 4. ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

4.1. Программа государственного экзамена.

4.1.1. Форма проведения ГЭ – (устная, письменная, с применением средств электронного обучения).

4.1.2. Перечень компетенций, освоение которых оценивается на ГЭ, приведен в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Перечень компетенций, уровень освоения которых оценивается на ГЭ

УК-1 «Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач»
Информатика
Философия
Математика. Математический анализ
Основы проектной деятельности
Математика. Теория вероятностей и математическая статистика
Производственная практика
Техноэтика
Управление в социально-экономических системах
УК-2 «Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений»
Информатика
Правовые основы профессиональной деятельности
Информационные технологии в профессиональной деятельности
Математика. Аналитическая геометрия и линейная алгебра
Математика. Математический анализ
Математика. Теория вероятностей и математическая статистика
Производственная практика
УК-3 «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде»
Социология
Техноэтика
УК-4 «Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)»
Иностранный язык
Деловая коммуникация
Коммуникативные практики
Деловой иностранный язык
УК-5 «Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах»
История (история России, всеобщая история)
Философия
Культурология
УК-6 «Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни»
Информатика
Информационные технологии в профессиональной деятельности
Учебная практика
Психология
Социология
Техноэтика
УК-7 «Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности»
Физическая культура
Прикладная физическая культура (элективный модуль)
УК-8 «Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной

деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов»
Безопасность жизнедеятельности
УК-9 «Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах»
Физическая культура
Прикладная физическая культура (элективный модуль)
УК-10 «Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности»
Экономическая теория
УК-11 «Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению»
Правовые основы профессиональной деятельности
ОПК-1 «Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории»
Экономическая теория
Мировая экономика
Деловая этика
Менеджмент
Статистика
Социально-экономическая статистика
Теория организации
Организационное поведение
Государственное и муниципальное управление
Методы принятия управленческих решений
Управление операциями
ОПК-2 «Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем»
Статистика
Социально-экономическая статистика
Введение в финансовый менеджмент
Методы принятия управленческих решений
Бизнес-планирование
Управление изменениями
Управление операциями
ОПК-3 «Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия»
Экономика организации
Менеджмент
Бухгалтерский учет
Теория организации
Введение в финансовый менеджмент
Организационное поведение
Государственное и муниципальное управление
Методы принятия управленческих решений
Управленческий учет
Исследование систем управления

Управление изменениями
Стратегический менеджмент
ОПК-4 «Способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций»
Менеджмент
Методы принятия управленческих решений
Бизнес-планирование
Управление изменениями
Стратегический менеджмент
ОПК-5 «Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства, включая управление крупными массивами данных и их интеллектуальный анализ»
Статистика
ОПК-6 «Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности»
Информационные технологии в профессиональной деятельности
ПК-1 «Способен разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии расстановки персонала, программы и процедуры подбора и отбора персонала»
Организация труда персонала
Управление человеческими ресурсами
Деловое администрирование
Кадровое делопроизводство
Производственная практика
Корпоративная и социальная политика
Оценка финансовых рисков в области управления человеческими ресурсами
Планирование и бюджетирование затрат на персонал
Управление развитием персонала
Аудит персонала
Конфликтология
Производственная преддипломная практика
ПК-2 «Способен разрабатывать и применять технологии текущей оценки персонала (в том числе аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации и управлять процессом проведения оценки»
Организация труда персонала
Управление человеческими ресурсами
Производственная практика
Корпоративная и социальная политика
Оценка финансовых рисков в области управления человеческими ресурсами
Планирование и бюджетирование затрат на персонал
Управление проектами
Управление развитием персонала
Производственная преддипломная практика
Современные методы удержания персонала
Управление вознаграждением персонала
ПК-3 «Способен разрабатывать и внедрять программы развития кадрового потенциала организации, направленных на адаптации и обучения персонала, планирование карьеры и продвижением сотрудников в организации»
Организация труда персонала
Управление человеческими ресурсами

Производственная практика
Корпоративная и социальная политика
Управление развитием персонала
Производственная преддипломная практика
Современные методы удержания персонала
Управление вознаграждением персонала
ПК-4 «Способен формировать систему организации труда, разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, а также формировать систему мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда»
Учебная практика
Деловые коммуникации
Организация труда персонала
Управление организационной культурой
Управление человеческими ресурсами
Деловое администрирование
Кадровое делопроизводство
Производственная практика
Корпоративная и социальная политика
Оценка финансовых рисков в области управления человеческими ресурсами
Планирование и бюджетирование затрат на персонал
Управление развитием персонала
Аудит персонала
Конфликтология
Производственная преддипломная практика
Современные методы удержания персонала
Управление вознаграждением персонала
ПК-5 «Способен проводить анализ рыночных и специфических рисков для принятия управленческих решений и разрабатывать экономически обоснованные мероприятия, направленные на минимизацию негативных последствий»
Производственная практика
Управление в социально-экономических системах
Финансовые рынки и институты
Бизнес-планирование
Экологический менеджмент
Управление качеством
Управление проектами
Производственная преддипломная практика
Риск-менеджмент
ПК-6 «Интернет-маркетинг»
Интернет-маркетинг
Производственная преддипломная практика
ПК-7 «Технологическое предпринимательство»
Технологическое предпринимательство
Производственная преддипломная практика
ПК-8 «Способен применять основные методы искусственного интеллекта для решения задач профессиональной деятельности»
Методы искусственного интеллекта в менеджменте

#### 4.1.3. Методические рекомендации обучающимся по подготовке к ГЭ.

Государственный экзамен (ГЭ) – является составной частью Государственной итоговой аттестации (ГИА) и представляет собой форму оценки знаний, навыков самостоятельной работы, и способности применять их для решения практических задач, полученных обучающимся в процессе освоения образовательной программы (ОП) за весь период обучения. ГЭ проводится по нескольким дисциплинам ОП, результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников.

ГЭ проводится в письменной форме в период после завершения преддипломной практики и завершается аттестационной оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», оформляемой протоколом Государственной экзаменационной комиссии (ГЭК).

Вопросы, выносимые на ГЭ, список рекомендуемой литературы для подготовки к ГЭ, график проведения заседаний ГЭК по приему ГЭ (дата, время и место проведения ГЭ) и график проведения консультаций обучающихся по подготовке к ГЭ, список обучающихся, допущенных к ГИА, доводятся до сведения обучающихся не позднее, чем за шесть месяцев до даты проведения ГЭ.

В период подготовки к ГЭ обучающемуся рекомендуется подготовить обстоятельные ответы согласно списку вопросов, выносимых на ГЭ, используя при необходимости рекомендуемую для подготовки к ГЭ литературу, с обязательным посещением консультаций. Ответы обучающегося должны продемонстрировать глубокое и всестороннее усвоение учебного материала образовательной программы (ОП), уверенное, логичное, последовательное и грамотное его изложение, знание основной и дополнительной литературы с тесной привязкой усвоенных научных положений к практической деятельности, умелое обоснование и аргументацию идей, выдвигаемых обучающимся в тексте ответа, с соответствующими выводами и обобщениями, свободное владение системой специализированных понятий.

4.1.4. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой при подготовке к ГЭ, приводится в разделе 7 программы ГИА.

4.1.5. Перечень вопросов для ГЭ приводится в таблицах 9–11 раздела 10 программы ГИА.

4.1.6. Методические указания по процедуре проведения ГЭ по направлению, определяемые выпускающей кафедрой.

Процедура проведения ГЭ по направлению 38.03.02 «Менеджмент» соответствует РДО ГУАП СМК 2.75 «Положение о проведении в ГУАП Государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования».

##### 1) Подготовка к проведению ГЭ.

Члены сформированной приказом Ректора ГУАП ГЭК по кафедре № 85 готовят экзаменационные билеты для проведения ГЭ согласно списку вопросов для ГЭ, приведенных в таблицах 9–11 раздела 10 программы ГИА (каждый билет включает три вопроса – один по ОК или ОПК и два по ПК, вынесенным на ГЭ).

Секретарь ГЭК оформляет экзаменационные билеты согласно нормативным документам ГУАП; доводит до сведения обучающихся вопросы, выносимые на ГЭ, список рекомендуемой литературы для подготовки к ГЭ, график проведения заседаний ГЭК по приему ГЭ (дата, время и место проведения ГЭ), график проведения консультаций

обучающихся по подготовке к ГЭ и список обучающихся, допущенных к ГИА не позднее, чем за шесть месяцев до проведения ГЭ; перед проведением заседания ГЭК по приему ГЭ готовит список обучающихся, допущенных к ГЭ и соответствующие бланки протоколов заседания ГЭК.

## 2) Проведение ГЭ.

Каждый обучающийся, допущенный к ГЭ получает экзаменационный билет и отвечает на вопросы билета в письменной форме, оформляя ответ на каждый вопрос на отдельном листе (листах) с указанием на каждом из них своих данных (ФИО, номер группы) и содержания вопроса. Время проведения ГЭ не должно превышать трех академических часов. Обучающимся и лицам, привлекаемым к ГЭ во время его проведения, запрещается иметь при себе и использовать средства связи и справочную литературу в бумажной или электронной формах.

## 3) Подведение итогов ГЭ.

После окончания ГЭ секретарь ГЭК собирает ответы обучающихся на экзаменационные билеты и передает их членам ГЭК для оценки. Ответ на каждый вопрос оценивается по 100 бальной шкале согласно таблице 8.

Итоговая оценка выводится как среднее арифметическое оценок за ответы на каждый из трех вопросов экзаменационного билета с переводом в 4-х бальную шкалу согласно таблице 8, причем при наличии хотя бы одной оценки ответа на вопрос ниже 55-и баллов обучающийся получает итоговую оценку «неудовлетворительно». Результаты работы ГЭК по приему ГЭ оформляются протоколами в соответствии с нормативными документами ГУАП. Оценки за каждый ответ и итоговая оценка доводится до сведения обучающихся не позднее трех рабочих дней после проведения ГЭ. Если обучающийся не согласен с выставленными ГЭК оценками за его ответы на вопросы экзаменационного билета или имеет претензии к порядку проведения ГЭ, то он имеет право обратиться в апелляционную комиссию.

## 5. ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАБОТАМ И ПОРЯДКУ ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ

Выпускная квалификационная работа (ВКР) бакалавра – является составной частью Государственной итоговой аттестации (ГИА) и представляет собой форму оценки знаний, навыков самостоятельной работы, и способности применять их для анализа и разрешения прикладных управленческих проблем, либо выполнения проекта, полученных обучающимся в процессе освоения образовательной программы (ОП) за весь период обучения.

### 5.1. Состав и содержание разделов (глав) ВКР, определяемые спецификой ОП.

ВКР бакалавра представляет собой законченную разработку, в которой анализируется одна из теоретических, либо прикладных практических проблем менеджмента. Квалификационная работа должна отразить умение студента самостоятельно разработать избранную тему и сформулировать соответствующие рекомендации..

Пояснительная записка должна включать следующие элементы:

- титульный лист;
- задание на дипломную работу;
- содержание (оглавление);
- основную часть;
- список использованных источников;

– приложения.

Состав и содержание разделов (глав) ВКР включает введение, основную часть, заключение, список использованных источников и приложения.

Во введении кратко характеризуется современное состояние рассматриваемой проблемы, обосновываются цель и задачи ВКР, ее новизна и актуальность, практическое значение. Примерный объем введения составляет 3-4 страниц формата А4, набранного кеглем 14 при полуторном межстрочном интервале.

В основной части первый раздел рекомендуется посвятить аналитическому обзору основных положений и существующих методических подходов по предмету исследования. Аналитический обзор должен полно и систематизировано излагать состояние вопроса, которому посвящена ВКР. В частности, первый раздел должен включать обсуждение степени изученности исследуемой проблемы; теоретически и практически решенных и дискуссионных вопросов, по-разному освещаемых в научной литературе, а также точку зрения автора на проблематику темы ВКР. Примерный объем раздела составляет 15-20 страниц текста.

Второй раздел является расчетно-аналитической и должен содержать:

- Характеристику исследуемой организации (в динамике), определение основных направлений деятельности и особенностей функционирования в заданном периоде стратегического планирования.
- Анализ способов принятия управленческих решений в области управления потенциалом финансовых ресурсов / человеческих ресурсов в исследуемой организации.
- Проведение необходимых расчетов, обобщение полученных результатов и получение обоснованных выводов.

Примерный объем раздела составляет 15-20 страниц текста.

Третий раздел пояснительной записки является прикладным и должен содержать:

- Анализ возможностей, направленных на совершенствование исследуемой предметной области менеджмента на основе результатов расчетов по выбранным во втором разделе моделям.
- Прогнозные характеристики показателей и экономико-математическое моделирование рассматриваемых процессов.
- Конкретные рекомендации по совершенствованию исследуемых процессов деятельности организации в рамках заданной темы ВКР бакалавра.
- Оценку социальной и экономической эффективности разработанных рекомендаций и мероприятий.

Примерный объем раздела составляет 15-20 страниц текста.

В заключении приводятся основные результаты выполненной работы, выводы и рекомендации, предложения по их практическому использованию, оценка результатов работы. Примерный объем заключения 3-5 страниц текста.

В приложения следует включать вспомогательный материал, к которому относятся: промежуточные экономико-математические расчеты, таблицы вспомогательных и справочных данных, иллюстрации вспомогательного характера (таблицы, схемы, диаграммы и т.п.), а также материалы по использованию результатов исследований с помощью компьютерной техники (алгоритмы и программы расчетов и т.п.).

Объем ВКР бакалавра составляет 60-70 страниц.

5.2. Дополнительные компоненты ВКР, определяемые выпускающей кафедрой.

Выбор темы определяется интересами и склонностями студента к той или иной проблеме, научной специализацией кафедры и ее преподавателей. При выборе темы ВКР



следует руководствоваться актуальностью проблемы, возможностью получения конкретных статистических данных, наличием специальной научной литературы.

Студент может также руководствоваться примерным перечнем тем выпускных работ, имеющихся на кафедре, предварительно проконсультировавшись со своим научным руководителем. На основании выбора и утверждения темы ВКР руководителем формируется и детализируется задание студенту на выполнение работы

ВКР бакалавра может основываться на обобщении выполненных выпускником курсовых работ и подготавливаться к защите в завершающий период теоретического обучения

### 5.3. Наличие/отсутствие реферата в структуре ВКР.

Не требуется наличие реферата в структуре ВКР.

### 5.4. Требования к структуре иллюстративно–графического материала (презентация, плакаты, чертежи)

Для защиты студент готовит выступление и иллюстративный материал в виде схем, графиков, диаграмм, таблиц, методов и алгоритмов решения задач. Защита должна сопровождаться презентацией, подготовленной в Microsoft Office PowerPoint.

Не следует использовать чертежи и платы. Общие требования к презентации, как к электронному документу:

- формат файла – PPT, либо PDF;
- содержимое презентации должно быть чётким, насыщенность слайдов должна соответствовать времени выступления (доклада) автора на защите ВКР;
- наименование файла следует указывать в соответствии со следующими правилами: ФамилияИО\_Группа\_НазваниеДокумента.pdf, например, имя файла с ВКР студента Аксенова Артема Александровича, выглядело бы так: «АксеновАА\_8652К\_ВКР.pdf» или «АксеновАА\_8652К\_ВКР.ppt»

Изложение текста, и оформление ВКР выполняют в соответствии с требованиями ГОСТ. Ссылка на правила оформления: [http://guap.ru/guap/standart/ob1\\_main.shtml](http://guap.ru/guap/standart/ob1_main.shtml)

### 5.5. Требования к защите ВКР, определяемые выпускающей кафедрой в соответствии с локальными нормативными актами ГУАП.

В списке использованных источников ПЗ является обязательным наличие нескольких ссылок на публикации на иностранных языках.

Перед защитой ВКР студент обязан сдать секретарю ГЭК файл в формате PDF, включающий в себя: сканы полностью подписанных титульного листа и задания на ВКР, отзыва и рецензии на ВКР, полный текст ПЗ.

ВКР должна быть выполнена с соблюдением требований о недопущении недобросовестного заимствования результатов работы других авторов (плагиат). За недопустимо низкий уровень оригинальности содержания ВКР ответственность несет автор (авторы). ВКР может быть допущена к защите в ГЭК, если уровень оригинальности содержания работы не ниже 60%.

### 5.6. Методические указания по процедуре выполнения ВКР по направлению, определяемые выпускающей кафедрой, приведены в методических указаниях:

Методические указания по проведению итоговой государственной аттестации бакалавров по направлению 38.03.02 «Менеджмент» и магистров по направлению 38.04.02 «Менеджмент»// Под ред. В.Б.Сироткина. Методические указания / СПб.: СПбГУАП, 2022. – 59 с.

## 6. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Порядок подачи и рассмотрения апелляции по результатам ГИА осуществляется в соответствии с требованиями РДО ГУАП. СМК 2.75 – Положение «Проведение в ГУАП государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры».

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМЫХ ПЕЧАТНЫХ И ЭЛЕКТРОННЫХ УЧЕБНЫХ ИЗДАНИЙ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 7.1. Основная литература

Перечень печатных и электронных учебных изданий, необходимых при подготовке к ГИА, приведен в таблице 4.

Таблица 4 – Перечень печатных и электронных учебных изданий

Шифр/URL адрес	Библиографическая ссылка	Количество экземпляров в библиотеке (кроме электронных экземпляров)
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=372968">https://znanium.com/catalog/document?id=372968</a>	Стратегический менеджмент : учебник для вузов / А.П. Егоршин — 2-е изд., доп. и перераб. — Н.Новгород: НИЭМ, 2019. — 592 с. — (Высшее образование).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=355606">https://znanium.com/catalog/document?id=355606</a>	Стратегический менеджмент: учебник / Н.А. Казакова, А.В. Александрова, С.А. Курашова, Н.Н. Кондрашева; Под ред. д-ра экон. наук, профессора Н.А. Казаковой. - М.: ИНФРА-М, 2020. - 320 с - (Высшее образование).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=379267">https://znanium.com/catalog/document?id=379267</a>	Армстронг, М., Тейлор С. Практика управления человеческими ресурсами 14-е изд. - СПб.: Питер, 2018. - 1040 с.: ил. - (Серия «Классика МВА»).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=358506">https://znanium.com/catalog/document?id=358506</a>	Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : Учебник для бакалавров / А.В.Дейнека, В.А. Беспалько. - 2-е изд., стереотип. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2020. - 388 с.	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=337841">https://znanium.com/catalog/document?id=337841</a>	Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2019. - 235 с. - (Учебники для программы МВА).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=372549">https://znanium.com/catalog/document?id=372549</a>	Современный стратегический анализ: Учебник / Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 365 с. - (Высшее образование).	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=771070">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=771070</a>	Управление проектами: практикум : учеб. пособие / О.Г. Тихомирова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 273 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document">https://znanium.com/catalog/document</a>	Стратегический менеджмент: учебник / С.А. Сироткин, Н.Р. Кельчевская. - Москва: ИНФРА-М,	

t?id=362106	2021. - 263 с - (Высшее образование: Бакалавриат).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?t?id=363419">https://znanium.com/catalog/document?t?id=363419</a>	Корпоративное управление : учебник / В.Р. Веснин, В.В. Кафидов. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 272 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс] — (Высшее образование: Магистратура).	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=636142">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=636142</a>	Кузнецов В.А., Черепяхин А.А. Системный анализ, оптимизация и принятие решений: Учебник для студентов высших учебных заведений / В.А. Кузнецов, А.А. Черепяхин. — М.: КУРС : ИНФРА-М, 2017. — 256 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576</a>	Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557009">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557009</a>	Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557937">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557937</a>	Управление качеством интеллектуального капитала самообучающейся организации в экономике знаний / Салихова И.С. - М.:Дашков и К, 2015. - 147 с.	
<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=426081">http://znanium.com/bookread2.php?book=426081</a>	Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=754663">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=754663</a>	Управление продажами: учебник / под общ. ред. проф. С.В. Земляк. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. — 300 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=558670">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=558670</a>	Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Портер М.Е., - 6-е изд. - М.:Альпина Пабл., 2016. - 453 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=641814">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=641814</a>	Селетков С.Н., Днепровская Н.В. Управление информацией и знаниями в компании: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 208 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=543123">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=543123</a>	Финансовый менеджмент: Учебник / Тесля П.Н. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 218 с.	
336.7 Б 91	Бурмистрова, Л. М. Финансы организаций (предприятий): учебное пособие/ Л. М. Бурмистрова. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 239 с. - (Высшее образование).	10
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=814611">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=814611</a>	Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 278 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=858479">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=858479</a>	Управление компетенциями: Учебное пособие / Чуланова О.Л., - 2-е изд., исправ. и доп. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 218 с.	
<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=769974">http://znanium.com/bookread2.php?book=769974</a>	Менеджмент: Учебник / Виханский О.С., Наумов А.И., - 6-е изд., перераб. и доп - М.:Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 656 с.	
<a href="http://znanium.com">http://znanium.com</a>	Методы принятия управленческих решений : учеб.	

/catalog.php?bookinfo=908027	пособие / В.Л. Сендеров, Т.И. Юрченко, Ю.В. Воронцова, Е.Ю. Бровщина. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 227 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	
<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=391215">http://znanium.com/bookread2.php?book=391215</a> ad.php	Риск-менеджмент инвестиционного проекта [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / под ред. М. В. Грачевой, А. Б. Секерина. - М.: ЮНИТИДАНА, 2012. - 544 с.	
<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=448503">http://znanium.com/bookread2.php?book=448503</a>	Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ / М.М. Панов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 255 с.	
330 С 40	Сироткин В.Б. Методы и инструменты финансово-экономических расчетов [Текст] : учебное пособие / В. Б. Сироткин, В. А. Семенова, Ю. А. Козлова ; С.-Петербург. гос. ун-т аэрокосм. приборостроения. - СПб. : Изд-во ГУАП, 2010. – 90 с.	77
336.7(075) 005 (075) В 18	Варламова, Т. П. Финансовый менеджмент: учебное пособие/ Т. П. Варламова, М. А. Варламова. - 2-е изд.. - М.: Дашков и К., 2012. - 304 с.	50
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420370">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=420370</a>	Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учебное пособие / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 320 с.	

#### 8. ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ»

Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых при подготовке к ГИА, представлен в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых при подготовке к ГИА

URL адрес	Наименование
	Не предусмотрено

#### 9. МАТЕРИАЛЬНО–ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Перечень материально–технической базы, необходимой для проведения ГИА, представлен в таблице 6.

Таблица 6 – Материально–техническая база

№ п/п	Наименование материально–технической базы	Номер аудитории (при необходимости)

		димости)
1	<b>Помещение для самостоятельной работы</b> – укомплектовано специализированной (учебной) мебелью, оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации	
2	<b>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа</b> – укомплектована специализированной (учебной) мебелью, набором демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин (модулей).	
3	<b>Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации</b> - укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации.	

## 10. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

10.1. Средства измерения индикаторов достижения компетенций, оценочные средства для проведения ГЭ.

10.1.1. Состав оценочных средств приведен в таблице 7.

Таблица 7 – Состав средств измерения индикаторов достижения компетенций, оценочные средства для проведения ГЭ

Форма проведения ГЭ	Перечень оценочных средств
Письменная	Список вопросов к экзамену

10.1.2. Перечень компетенций, освоение которых оценивается на ГЭ, приведен в таблице 3 раздела 4 программы ГИА.

10.1.3. Описание показателей и критериев для оценки для оценки индикаторов достижения компетенций, а также шкал оценивания для ГЭ.

Описание показателей для оценки индикаторов достижения компетенций для ГЭ:

- способность последовательно, четко и логично излагать материал программы дисциплины;
- умение справляться с задачами;
- умение формулировать ответы на вопросы в рамках программы ГЭ с использованием материала научно-методической и научной литературы;
- уровень правильности обоснования принятых решений при выполнении практических задач.

Оценка уровня сформированности (освоения) компетенций осуществляется на основе таких составляющих как: знание, умение, владение навыками и/или опытом профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС по освоению

компетенций для соответствующей ОП.

Для оценки критериев уровня сформированности (освоения) компетенций студентами при проведении ГЭ в формах «устная» и «письменная» применяется 5-балльная шкала, которая приведена в таблице 8. При проведении ГЭ с применением средств электронного обучения применяется 100-балльная шкала (таблица 8).

Таблица 8 – Шкала оценки критериев уровня сформированности компетенций

Оценка компетенции		Характеристика сформированных компетенций
5-балльная шкала	100-балльная шкала	
«отлично»	$85 \leq K \leq 100$	<ul style="list-style-type: none"> <li>– студент глубоко и всесторонне усвоил учебный материал образовательной программы (ОП);</li> <li>– уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>– опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно увязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью направления;</li> <li>– умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>– делает выводы и обобщения;</li> <li>– свободно владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«хорошо»	$70 \leq K \leq 84$	<ul style="list-style-type: none"> <li>– студент твердо усвоил учебный материал образовательной программы, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы;</li> <li>– не допускает существенных неточностей;</li> <li>– увязывает усвоенные знания с практической деятельностью направления;</li> <li>– аргументирует научные положения;</li> <li>– делает выводы и обобщения;</li> <li>– владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«удовлетворительно»	$55 \leq K \leq 69$	<ul style="list-style-type: none"> <li>– студент усвоил только основной учебный материал образовательной программы, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы;</li> <li>– допускает несущественные ошибки и неточности;</li> <li>– испытывает затруднения в практическом применении знаний направления;</li> <li>– слабо аргументирует научные положения;</li> <li>– затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li> <li>– частично владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«неудовлетворительно»	$K \leq 54$	<ul style="list-style-type: none"> <li>– студент не усвоил значительной части учебного материала образовательной программы;</li> <li>– допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем в конкретном направлении;</li> <li>– испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>– не может аргументировать научные положения;</li> <li>– не формулирует выводов и обобщений.</li> </ul>

#### 10.1.4. Типовые контрольные задания или иные материалы

Список вопросов и/или задач для проведения ГЭ в письменной/устной форме, представлены в таблицах 9–10. Тесты для ГЭ, проводимого с применением средств электронного обучения, представлены в таблице 11.

Таблица 9 – Список вопросов для ГЭ, проводимого в письменной/устной форме

№ п/п	Список вопросов для ГЭ, проводимого в письменной/устной форме	Компетенции
	Менеджмент и маркетинг	
1	Понятие системного подхода. Особенности применения системного подхода при решении управленческих задач или разрешения управленческих проблем. Цели в управлении предприятием. Классификация целей.	УК-1
2	Понятие, сущность, цели и задачи менеджмента. Основные качества современного менеджмента.	УК-2
3	Понятия группы и команды. Методы и нормы социального взаимодействия в группах. Технологии работы в группе. Межличностные коммуникации. Основные препятствия в межличностных коммуникациях. Цифровые средства, предназначенные для социального взаимодействия и командной работы.	УК-3
4	Коммуникационный процесс в менеджменте. Основное содержание коммуникационного процесса. Элементы и этапы коммуникационного процесса. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Характеристики делового общения в профессиональной деятельности менеджера.	УК-4
5	Американская, западно–европейская и японская модели менеджмента. Внешняя макросреда предприятия. Характеристики внешней макросреды	УК-5
6	Основные функции менеджмента. Основные приемы эффективного управления собственным временем. Сущность и смысл процесса контроля. Основные виды и объекты контроля в менеджменте. Основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.	УК-6
7	Роль и значение физической культуры в жизни человека и общества. Научно-практические основы физической культуры, профилактики вредных привычек и здорового образа и стиля жизни	УК-7
8	Параметры контроля кризисных ситуаций. Принципы организации безопасности труда на предприятии и рационального природопользования	УК-8
9	Основы применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	УК-9
10	Управленческие решения и методы их классификации. Товар и товарная политика предприятия. Разработка текущих планов организации.	УК-10
11	Правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способы ее профилактики.	УК-11

12	Сущность, цели и виды маркетинговых исследований. Организация маркетинговой деятельности на предприятии. Маркетинговая служба. Оценка использования зарубежного опыта менеджмента в России.	ОПК-1
13	Сущность, роль и функции маркетинга. Ценообразование в маркетинге. Ценовая политика предприятия. Способы продвижения товаров на рынке. Сбыт товаров. Каналы распределения.	ОПК-2
14	Сущность стратегического планирования на предприятии. Миссия организации.	ОПК-3
15	Принципы разработки стратегий развития бизнеса.	ОПК-4
16	Моделирование в процессе принятия управленческих решений.	ОПК-5
17	Современные информационные технологии и программные средства для решения управленческих задач. Основные принципы, цели и задачи разработки информационных систем современного предприятия.	ОПК-6
18	Теории управления конфликтами. Способы их использования при подборе и отборе персонала.	ПК-1
19	Внешняя микросреда предприятия. Взаимосвязи внутренней среды и внешней микросреды. Внутренняя среда предприятия. Взаимосвязи составляющих внутренней среды. Процесс контроля. Основные этапы процесса контроля. Оценка результатов деятельности менеджера.	ПК-2
20	Разработка текущих планов организации в области управления обучением и развитием персонала в организации.	ПК-3
21	Основные разновидности конфликтов. Стратегии управления конфликтом.	ПК-4
22	Управление рисками в деятельности менеджера.	ПК-5
	<b>Финансовый менеджмент</b>	
1	Механизмы и индикаторы рынка ссудных капиталов. Механизмы и индикаторы валютного рынка. Механизмы и индикаторы фондового рынка.	УК-1
2	Цели и инструменты денежно-кредитной политики. Классификация затрат. Включение затрат в себестоимость.	УК-2
3	Маржинальный метод учёта затрат. Ценообразование на основе затрат. Межличностные коммуникации при принятии управленческих решений на основе затрат. Основные препятствия в межличностных коммуникациях.	УК-3
4	Анализ безубыточности. Система учёта затрат «стандарт-кост».	УК-4
5	Американская, западно-европейская и японская модели менеджмента. Внешняя макросреда предприятия. Характеристики внешней макросреды	УК-5
6	Основные приемы эффективного управления собственным временем. Сущность и смысл процесса контроля.	УК-6



	Основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования.	
7	Роль и значение физической культуры в жизни человека и общества. Научно-практические основы физической культуры, профилактики вредных привычек и здорового образа и стиля жизни	УК-7
8	Принципы организации безопасности труда на предприятии и рационального природопользования. Признаки и особенности антикризисного управления. Параметры контроля кризисных ситуаций.	УК-8
9	Основы применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	УК-9
10	Анализ финансовых отчётов с позиции менеджеров. Анализ финансовых отчётов с позиции владельцев и инвесторов. Принятие управленческих решений на основе затрат.	УК-10
11	Правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способы ее профилактики.	УК-11
12	Функции бюджетов и бюджетный процесс. Структура и разработка бюджетов предприятия. Разработка бюджета на основе показателей оборачиваемости. Гибкий бюджет.	ОПК-1
13	Оценка и выбор инвестиционных проектов. Этапы оценки стоимости компании.	ОПК-2
14	Цели в управлении предприятием. Классификация целей. Назначение, структура балансового отчёта и его взаимосвязь с другими бухгалтерскими отчётами. Назначение, структура отчёта о прибылях и убытках и его взаимосвязь с другими бухгалтерскими отчётами. Назначение, структура отчёта о движении денежных средств и его взаимосвязь с другими бухгалтерскими отчётами.	ОПК-3
15	Управление оборотным капиталом. Основные параметры диагностирования банкротства предприятия. Этапы и содержание антикризисной стратегии.	ОПК-4
16	Модели оценки стоимости капитала многопрофильной компании. Ключевые факторы стоимости компании.	ОПК-5
17	Современные информационные технологии и программные средства для решения управленческих задач. Основные принципы, цели и задачи разработки информационных систем современного предприятия.	ОПК-6
18	Принятие управленческих решений на основе затрат. Основные параметры диагностирования банкротства предприятия. Этапы и содержание антикризисной стратегии.	ПК-1
19	Процесс контроля. Основные этапы процесса контроля. Оценка результатов деятельности менеджера.	ПК-2
20	Разработка текущих планов организации в области управления запасами / управления стоимостью компании в деятельности организации.	ПК-3
21	Основные разновидности конфликтов. Стратегии управления конфликтом.	ПК-4
22	Схема внедрения системы управления стоимостью компании	ПК-5

Управление человеческими ресурсами		
1	Движение ЧР и его анализ. Абсолютные и относительные показатели оборота и текучести кадров. Формирование кадрового резерва.	УК-1
2	Основные факторы развития управления человеческими ресурсами: глобализация; малое предпринимательство; изменения структуры занятости человеческих ресурсов; информационные технологии. Кадровое, информационное и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Формы контрактов.	УК-2
3	Понятие «группа» и «команда». Формальные и неформальные группы в организации. Стадии развития группы, динамика групповой работы. Социально-психологические методы и показатели управления человеческих ресурсов. Основные разновидности конфликтов. Управление конфликтами.	УК-3
4	Содержание понятий: «лидер» и «менеджер». Характеристика теорий стилей лидерства. Ситуационный подход к руководству.	УК-4
5	Человеческие ресурсы как объект управления. Основные принципы управления человеческими ресурсами. Особенности аудита ЧР. Кадровая политика предприятия. Сущность, основные направления и элементы. Классификация типов кадровой политики.	УК-5
6	Основные приемы эффективного управления собственным временем. Сущность и смысл процесса контроля. Основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования.	УК-6
7	Роль и значение физической культуры в жизни человека и общества. Научно-практические основы физической культуры, профилактики вредных привычек и здорового образа и стиля жизни	УК-7
8	Принципы организации безопасности труда на предприятии и рационального природопользования. Признаки и особенности антикризисного управления. Параметры контроля кризисных ситуаций.	УК-8
9	Основы применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	УК-9
10	Экономические методы управления человеческими ресурсами. Службы управления человеческими ресурсами. Задачи и современные функции кадровой службы. Количественный и качественный состав работников кадровой службы.	УК-10
11	Правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности; способы ее профилактики.	УК-11
12	Понятие системы управления человеческими ресурсами. Методы построения системы управления человеческими ресурсами. Система управления человеческими ресурсами. Критерии и показатели оценки эффективности работы человеческих ресурсов.	ОПК-1
13	Методы сбора экономической информации, количественного анализа финансовых операций по управлению структурой затрат в области управления человеческими ресурсами. Системы оплаты труда. Взаимосвязь систем и форм оплаты труда. Разработка постоянной части заработной платы на основе грейдов	ОПК-2

	при построении системы вознаграждения персонала. Разработка системы вознаграждения персонала по результатам на основе KPI для проектных подразделений, используя систему Performance management - управление эффективностью.	
14	Особенности применения рыночного и административного (ресурсного) подходов к управлению в организации. Система управления человеческими ресурсами. Критерии и показатели оценки эффективности работы человеческих ресурсов.	ОПК-3
15	Понятие стратегии организации. Понятие стратегии управления человеческими ресурсами. Классификация и характеристика области применения основных типов стратегий управления человеческими ресурсами. Характеристика взаимосвязи бизнес-стратегии со стратегией управления человеческими ресурсами организации.	ОПК-4
16	Программные средства, используемые при обработке и анализе статической информации в областях управления человеческими ресурсами.	ОПК-5
17	Современные информационные технологии и программные средства для решения управленческих задач. Основные принципы, цели и задачи разработки информационных систем современного предприятия.	ОПК-6
18	Виды структур человеческих ресурсов организации. Организационное поведение и его роль в управлении организацией. Цели, сущность и организация кадрового планирования в компании. Показатели обеспеченности предприятия человеческими ресурсами. Методы привлечения человеческих ресурсов. Источники привлечения человеческих ресурсов. Процесс подбора и отбора кандидатов на вакансии организации. Характеристика этапов отбора персонала. Профессиограмма и методы ее составления.	ПК-1
19	Понятие оценки эффективности труда человеческих ресурсов. Основные функции и виды оценки. Методы оценки персонала. Аттестация персонала, цели и задачи проведения аттестации. Методы проведения аттестации. Процедуры оценки персонала.	ПК-2
20	Профессиональная ориентация и трудовая адаптация. Технологии сопровождения в период адаптации. Управление стрессами. Понятие карьеры. Выбор карьеры и фазы развития профессионала. Типовые модели карьеры. Карьерограмма как инструмент управления карьерой. Характеристика видов обучения. Основные методы обучения человеческих ресурсов на рабочем месте и вне рабочего места Основные понятия и концепции обучения. Подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров. Характеристика этапов процесса обучения персонала. Разработка текущих планов организации в области управления обучением и развитием персонала в организации.	ПК-3
21	Виды и формы заработной платы. Понятия «стимул» и «мотивация»: сходства и различия. Содержательные теории мотивации человеческих ресурсов.	ПК-4

	Процессуальные теории мотивации персонала организации. Методы установки взаимосвязи между уровнем вознаграждения и результатами деятельности. Виды премий и бонусов.	
22	Классификация и структура затрат, выделяемых на управление человеческими ресурсами подразделения организации. Экономические методы управления человеческими ресурсами. Виды рисков и методы	ПК-5

Таблица 10 – Перечень задач для ГЭ, проводимого в письменной/устной форме

№ п/п	Перечень задач для ГЭ, проводимого в письменной/устной форме	Компетенции
1	Задача по подбору персонала в организации на основе нечеткой логики Задача по оценке риска инноваций в развитие человеческих ресурсов компании на основе нечеткой логики. Задача по оценке финансового состояния компании на основе нейронных сетей Задача по применению инструментов системного подхода. Построить схему отношений для описания ситуации в организации при инициации проекта.	УК-1
2	Сформулировать цели деятельности подразделения организации в соответствии с критериями SMART. Построить дерево задач и план действий, используя диаграмму Ганта, на примере деятельности подразделения организации. Разработать рекомендации по улучшению функций организации и координации деятельности на примере подразделения компании	УК-2
3	Совместно с членами группы из пяти студентов подготовить отчет по результатам выполнения практического задания (выбранного Вами), используя выбранные Вами средства цифровой среды (например: WhatsApp, LMS, Zoom и т.п.) Обосновать выбор и использование Вами средства цифровой среды для обсуждения результатов практического задания с учетом индивидуальных особенностей коллеги - студента, с которым требуется провести собеседование. Провести рефлексию групповой работы над результатами практического задания, проанализировать ролевое распределение в групповой работе, сделать выводы.	УК-3
4	Задача анализа и оценки результатов выполнения практического задания по оценке эффективности коммуникаций, используя выбранные Вами средства цифровой среды (WhatsApp, Zoom и т.п.) Совместно с членами группы из пяти студентов, подготовить отчет по результатам выполнения практического задания.	УК-4
5	Обосновать предложение в области организационной структуры для решения организационной проблемы, учитывая факторы межкультурного разнообразия и особенностей использования человеческих ресурсов международной корпорации.	УК-5
6	Задача по формированию матрицы управления временем "Важно/не важно - срочно/не срочно" и выводов по эффективности управления подразделением компании.	УК-6

	Задача по разработке рекомендаций по определению приоритетов личностного роста; овладения методиками саморазвития и самообразования на заданном периоде планирования своей работы. Задача по определению условий и ресурсов для применения цифровых инструментов для саморазвития и самообразования.	
7	Задача по определению и формированию подходов к развитию навыков организации здорового образа жизни с целью поддержания должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной деятельности сотрудников компании.	УК-7
8	Задача по выбору и определению параметров контроля кризисных ситуаций с целью выявления и обеспечения безопасных условий жизнедеятельности для сохранения природной среды. Задача по выбору и определению параметров контроля кризисных ситуаций с целью обеспечения устойчивого развития общества.	УК-8
9	Совместно с членами группы из пяти студентов, включая лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, подготовить отчет по результатам выполнения практического задания, используя средства цифровой среды (например: WhatsApp, LMS, Zoom и т.п.). В малых группах, включая лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, провести анализа и оценки результатов выполнения практического задания.	УК-9
10	Задача анализа и оценки результатов выполнения практического задания по оценке влияния факторов внешней среды на деятельность компании Задача анализа, оценки и обоснования стратегических альтернатив деятельности компании на основании результатов SWOT-анализа.	УК-10
11	Задача анализа и оценки интересов и ожиданий заинтересованных сторон в деятельности организации с целью противодействия различным формам коррупционного поведения.	УК-11
12	Проанализировать экономические факторы макроокружения и их влияние на деятельность организации на примере отрасли. Проанализировать социальные факторы макроокружения и их влияние на деятельность организации на примере отрасли. Задача по проведению отраслевого анализа конкурентных факторов, влияющих на стратегию и деятельность компании. Задача по анализу внутренней среды и действующих практик менеджмента организации. Задача по подготовке и реализации стратегических и оперативных управленческих решений по совершенствованию деятельности организации для разрешения управленческих проблем (либо реализации проектов).	ОПК-1
13	Сформулировать управленческую проблему на примере подразделения организации. Задача по выбору источников данных и методов сбора данных о проблемных областях деятельности организации. Задача по обоснованному выбору одной из интеллектуальных информационно-аналитических систем для реализации финансово-экономических расчетов, связанных с оценкой проявления управленческой проблемы в деятельности организации.	ОПК-2

	<p>Задача по обработке и оценке результатов маркетинговых исследований.</p> <p>Разработка и обоснование управленческих альтернатив на основе древа проблем.</p> <p>Обосновать предложение по применению видов контроля при изменении организационной структуры.</p> <p>Принятие управленческого решения на основе ABC-анализа: анализ ассортиментной политики, работы с поставщиками.</p>	
14	<p>Задача по оценке финансового состояния фирмы на основе нейронных сетей</p> <p>Рассмотреть виды коммуникационных моделей в организации: линейную, кольцевую, звездную. Каждую модель необходимо охарактеризовать с точки зрения эффективности применения в определенной сфере деятельности, с учетом структуры и сложности задачи, временных рамок и других выявленных Вами факторов.</p> <p>Построить дерево целей и задач на примере внедрения проекта в деятельность организации.</p> <p>Обосновать предложение по использованию показателей деятельности при осуществлении соответствующих способов мониторинга на примере деятельности подразделения компании.</p> <p>Обосновать предложение по применению стратегий управления конфликтом для разрешения проблемы на примере деятельности подразделения организации.</p> <p>Определить составляющие маркетинговой стратегии и пояснить взаимосвязь с операционными приоритетами в деятельности компании определенной отрасли.</p> <p>Разрабатывать программу осуществления организационных изменений по совершенствованию деятельности подразделений организации и разрешения управленческой проблемы.</p> <p>Разработать мероприятия по управления персоналом и преодолению сопротивления, оценивать последствия реализации мероприятий, используя уместные средства цифровой среды.</p>	ОПК-3
15	<p>Определить слабые стороны и стратегические возможности, как компоненты SWOT-анализа, в деятельности компании определенной отрасли.</p> <p>Выявить управленческую проблему, сформулировать и обосновывать бизнес-идею.</p> <p>Сформировать структуру бизнес-плана для решения поставленных управленческих задач.</p> <p>Определить составляющие маркетинговой стратегии и пояснить взаимосвязь с операционными приоритетами в деятельности компании определенной отрасли.</p> <p>Задача по оценке последствий реализации разрабатываемых стратегических решений.</p>	ОПК-4
16	<p>Обосновать выбор и использование Вами средства цифровой среды для обсуждения результатов практического задания в дистанционном формате коммуникации.</p> <p>Задача по применению цифровых Интернет-инструментов и каналов продвижения товаров и услуг на рынках, на которых</p>	ОПК-5

	<p>оперирует компания.</p> <p>Задача анализа и оценки результатов выполнения практического задания по оценке эффективности коммуникаций, используя выбранные Вами средства цифровой среды (WhatsApp, Zoom и т.п.)</p>	
17	<p>Задача по разработке постоянной части заработной платы на основе грейдов при построении системы вознаграждения персонала.</p> <p>Задача по разработке системы вознаграждения персонала по результатам на основе КРІ для проектных подразделений.</p> <p>Задача по разработке системы вознаграждения персонала по результатам на основе КРІ для основных подразделений, используя систему Performance management - управление эффективностью.</p>	ОПК-6
18	<p>Обосновать предложение в области организационной структуры для решения организационной проблемы рационального распределения персонала по структурным подразделениям компании.</p> <p>Разработать рекомендации по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации.</p> <p>Определить последовательность задач и содержание программы подбора и отбора персонала.</p> <p>Определить типовую структуру должностной инструкции сотрудников организации и раскройте содержание основных разделов документа.</p> <p>Разработать рекомендации по организации документооборота при приеме на работу новых сотрудников.</p>	ПК-1
19	<p>Определить показатели деятельности и выбрать методы и процедуры оценки деятельности сотрудников подразделения.</p> <p>Сформулировать перечень задач линейного руководителя при проведении и подготовке аттестации персонала</p> <p>Сформировать систему оценки деятельности сотрудников подразделения для проведения аттестации персонала организации.</p> <p>Провести оценку согласованности оценок экспертов с помощью коэффициента ранговой корреляции М. Кендалла</p> <p>Задача по анализу и оценке использования действующих моделей и средств вознаграждения в организации.</p>	ПК-2
20	<p>Используя показатели деятельности сотрудников, дать оценку содержания работ и эффективности применения навыков сотрудников в деятельности подразделения.</p> <p>Дать оценку действующих программ обучения в организации.</p> <p>Подготовить рекомендации по совершенствованию системы внутрифирменного обучения сотрудников организации.</p> <p>Подготовить рекомендации по совершенствованию процесса адаптации персонала в деятельности организации.</p>	ПК-3
21	<p>Задача по анализу и оценке основных факторов организации труда; принятых на предприятии.</p> <p>Задача по анализу и оценке эффективности организации группового процесса в деятельности подразделения, выявления проблемы в области коммуникаций в организации.</p> <p>Обосновать предложение по совершенствованию коммуникационной сети для разрешения проблемы в области коммуникаций в организации.</p>	ПК-4

	<p>Задача по анализу и оценке действующих форм оплаты труда на предприятии, используя модель факторного анализа ФОТ.</p> <p>Разработать рекомендации по организации документооборота, связанного с оплатой труда работников организации.</p> <p>Разрабатывать структуры вознаграждения и обосновывать рекомендации по развитию системы вознаграждения для разных категорий сотрудников в соответствии со стратегией компании.</p> <p>Разработать рекомендации по изменению организации работы административных служб предприятия.</p> <p>Разработать рекомендации по формированию HR- бюджета подразделения и сформировать план его реализации в формате графика ключевых событий.</p>	
22	<p>Проанализировать экономические факторы макроокужения и их влияние на деятельность организации на примере отрасли.</p> <p>Проанализировать социальные факторы макроокужения и их влияние на деятельность организации на примере отрасли.</p> <p>Прогнозирование экономических результатов реализации управленческого решения с использованием статистических методов</p> <p>Задача по выявлению категорий рисков и оценке воздействия рисков на разрабатываемые решения в деятельности компании.</p> <p>Рассчитывать количественные характеристики выявленных рисков.</p> <p>Оценка риска при реорганизации деятельности и структуры человеческих ресурсов организации с использованием нейронных сетей и нечеткой логики.</p> <p>Анализ и оценка экологических и экономических рисков возникновения аварийных и нештатных ситуаций.</p> <p>Задача по оценке последствий изменений индикаторов и параметров финансового рынка и разработки альтернативных решений на основе данной информации.</p> <p>Разработать рекомендации по разработке мероприятия по минимизации влияния рисков и их последствий при реализации принятых управленческих решений.</p> <p>Задача по оценке риска инноваций в развитие человеческих ресурсов компании на основе нечеткой логики.</p>	ПК-5

Таблица 11 – Тесты для ГЭ, проводимого с применением средств электронного обучения

№ п/п	Тесты для ГЭ, проводимого с применением средств электронного обучения	Компетенции
	Не предусмотрено	

10.2. Средства измерения индикаторов достижения компетенций для оценки защиты ВКР.

10.2.1. Описание показателей и критериев для оценки индикаторов достижения компетенций, а также шкал оценивания для ВКР и ее защиты.



Описание показателей для оценки индикаторов достижения компетенций для ВКР и ее защиты:

- актуальность темы ВКР;
- научная обоснованность предложений и выводов;
- использование производственной информации и методов решения инженерно–технических, организационно-управленческих и экономических задач;
- теоретическая и практическая значимость результатов работы и/или исследования;
- полнота и всестороннее раскрытие темы ВКР;
- соответствие результатов работы и/или исследования, поставленной цели и задачам в ВКР;
- соответствие оформления ВКР установленным требованиям;
- умение четко и ясно изложить содержание ВКР;
- умение обосновать и отстаивать принятые решения;
- умение отвечать на поставленные вопросы;
- знание передового отечественного и зарубежного опыта;
- уровень самостоятельности выполнения работы и обоснованность объема цитирования;
- другое (уровень экономического обоснования, знание законодательных и нормативных документов, методических материалов по вопросам, касающимся конкретного направления).

Оценка уровня сформированности (освоения) компетенций осуществляется на основе таких составляющих как: знание, умение, владение навыками и/или опытом профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС по освоению компетенций для соответствующей ОП.

В качестве критериев оценки уровня сформированности (освоения) у студента компетенций применяется 5-балльная шкала, представленная в таблице 12.

Таблица 12 –Критерии оценки уровня сформированности компетенций

Оценка компетенции	Характеристика сформированных компетенций
5-балльная шкала	
«отлично»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– студент глубоко и всесторонне усвоил учебный материал ОП, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>– опираясь на знания основной и дополнительной литературы, студент свободно увязывает усвоенные научные положения к практической деятельности, обосновывая выдвинутые предложения;</li> <li>– студент умело обосновывает и аргументирует выбор темы ВКР и выдвигаемые им идеи;</li> <li>– студент аргументированно делает выводы;</li> <li>– прослеживается четкая корреляционная зависимость между поставленными целью и задачами и полученными результатами работы и/или исследования;</li> <li>– студент свободно владеет системой специализированных понятий;</li> <li>– содержание доклада, иллюстративно–графического материала (при наличии) студента полностью соответствует содержанию ВКР;</li> <li>– студент соблюдает требования к оформлению ВКР и</li> </ul>

Оценка компетенции 5-балльная шкала	Характеристика сформированных компетенций
	<p>иллюстративно–графического материала (при наличии);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– студент четко выделяет основные результаты своей профессиональной деятельности и обосновывает их теоретическую и практическую значимость;</li> <li>– студент строго придерживается регламента выступления;</li> <li>– студент ясно и аргументировано излагает материалы доклада;</li> <li>– присутствует четкость в ответах студента на поставленные членами государственной экзаменационной комиссии (ГЭК) вопросы;</li> <li>– студент точно и грамотно использует профессиональную терминологию при защите ВКР.</li> </ul>
«хорошо»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– студент всесторонне усвоил учебный материал ОП, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>– опираясь на знания основной и дополнительной литературы, студент привязывает усвоенные научные положения к практической деятельности, обосновывая выдвинутые предложения;</li> <li>– студент грамотно обосновывает выбор темы ВКР и выдвигаемые им идеи;</li> <li>– студент обоснованно делает выводы;</li> <li>– прослеживается зависимость между поставленными целью и задачами и полученными результатами работы и/или исследования;</li> <li>– студент владеет системой специализированных понятий;</li> <li>– содержание доклада и иллюстративно–графического материала(при наличии) студента соответствует содержанию ВКР;</li> <li>– студент соблюдает требования к оформлению ВКР и иллюстративно–графического материала(при наличии);</li> <li>– студент выделяет основные результаты своей профессиональной деятельности и обосновывает их теоретическую и практическую значимость;</li> <li>– студент придерживается регламента выступления;</li> <li>– студент ясно излагает материалы доклада;</li> <li>– присутствует логика в ответах студента на поставленные членами ГЭК вопросы;</li> <li>– студент грамотно использует профессиональную терминологию при защите ВКР.</li> </ul>
«удовлетворительно»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– студент слабо усвоил учебный материал ОП, при его изложении допускает неточности;</li> <li>– опираясь на знания только основной литературы, студент привязывает научные положения к практической деятельности направления, выдвигая предложения;</li> <li>– студент слабо и не уверенно обосновывает выбор темы ВКР и выдвигаемые им идеи;</li> <li>– студент неаргументированно делает выводы и заключения;</li> <li>– не прослеживается зависимость между поставленными целью и задачами и полученными результатами работы и/или</li> </ul>

Оценка компетенции 5-балльная шкала	Характеристика сформированных компетенций
	<p>исследования;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– студент плохо владеет системой специализированных понятий;</li> <li>– содержание доклада и иллюстративно–графического материала (при наличии) студента не полностью соответствует содержанию ВКР;</li> <li>– студент допускает ошибки при оформлении ВКР и иллюстративно–графического материала (при наличии);</li> <li>– студент слабо выделяет основные результаты своей профессиональной деятельности и не обосновывает их теоретическую и практическую значимость;</li> <li>– студент отстает от регламента выступления;</li> <li>– студент сбивчиво и неуверенно излагает материалы доклада;</li> <li>– отсутствует логика в ответах студента на поставленные членами ГЭК вопросы;</li> <li>– студент неточно использует профессиональную терминологию при защите ВКР.</li> </ul>
«неудовлетворительно»*	<ul style="list-style-type: none"> <li>– студент не усвоил учебный материал ОП, при его изложении допускает неточности;</li> <li>– допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем в конкретном направлении;</li> <li>– студент не может обосновать выбор темы ВКР;</li> <li>– студент не может сформулировать выводы;</li> <li>– слабая зависимость между поставленными целью и задачами и полученными результатами работы и/или исследования;</li> <li>– студент не владеет системой специализированных понятий;</li> <li>– содержание доклада и иллюстративно–графического материала (при наличии) студента не полностью соответствует содержанию ВКР;</li> <li>– студент не соблюдает требования к оформлению ВКР и иллюстративно–графического (при наличии) материала;</li> <li>– студент не выделяет основные результаты своей профессиональной деятельности и не может обосновать их теоретическую и практическую значимость;</li> <li>– студент не соблюдает регламент выступления;</li> <li>– отсутствует аргументированность при изложении материалов доклада;</li> <li>– отсутствует ясность в ответах студента на поставленные членами ГЭК вопросы;</li> <li>– студент неграмотно использует профессиональную терминологию при защите ВКР;</li> <li>– содержание ВКР не соответствует установленному уровню оригинальности.</li> </ul>

\* *Примечание: оценка неудовлетворительно ставится, если ВКР и ее защита не удовлетворяют большинству перечисленных в таблице 12 критериев.*

#### 10.2.2. Перечень тем ВКР

Перечень тем ВКР на текущий учебный год, предлагаемый студентам, приводится в Приложении № 1.

10.2.3. Уровень оригинальности содержания ВКР составляет не менее «60» %.

10.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения ОП.

В качестве методических материалов, определяющих процедуру оценивания результатов освоения ОП, используются:

– РДО ГУАП. СМК 2.75 Положение о проведении в ГУАП государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

– РДО ГУАП. СМК 2.76 Положение о порядке разработки, оформления и утверждения программы государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

– РДО ГУАП. СМК 3.160 Положение о выпускной квалификационной работе студентов ГУАП, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

– а также методические материалы выпускающей кафедры, определяющие процедуру оценивания результатов освоения ОП, не противоречащих локальным нормативным актам ГУАП.

## Перечень тем ВКР на 2022/2023 учебный год, предлагаемый студентам

Тема выпускной квалификационной работы
Методология оценки эффективности распространения печатной продукции.
Разработка мероприятий по повышению конкурентоспособности предприятия.
Разработка рекомендаций по улучшению работы с персоналом на предприятии.
Разработка мероприятий по совершенствованию процесса материального стимулирования в организации.
Повышение эффективности управления конкурентоспособностью предприятия.
Разработка рекомендаций по совершенствованию управления продажами на предприятии.
Разработка мероприятий по улучшению финансово-хозяйственной деятельности предприятия.
Разработка программы антикризисных мер на предприятии.
Разработка рекомендаций по повышению эффективности деятельности предприятия.
Разработка бизнес-плана открытия нового предприятия.
Разработка рекомендаций по совершенствованию производственного планирования на предприятии.
Совершенствование подбора рабочих на предприятии.
Совершенствование организационной структуры предприятия.
Разработка маркетингового плана компании.
Совершенствование подхода к развитию персонала в организации.
Разработка рекомендаций по подбору персонала для реализации нового проекта в компании.

## 38.03.02(03)Профиль «Управление человеческими ресурсами»

Совершенствование подбора рабочих на предприятии.
Разработка рекомендаций по совершенствованию вознаграждения персонала в организации.
Разработка рекомендаций по совершенствованию обучения сотрудников предприятия.
Разработка рекомендаций по совершенствованию рекламной деятельности компании.
Совершенствование системы управления человеческими ресурсами в организации.
Разработка программы мероприятий по управлению потенциалом человеческих ресурсов предприятия.
Совершенствование управления организацией на основе стандартов качества.
Совершенствование системы исполнения заказа в организации.
Совершенствование системы обеспечивающих процессов в организации.
Разработка мероприятий по созданию современной системы непрерывного профессионального образования.
Разработка рекомендаций по повышению производительности труда работников предприятия.
Анализ и пути совершенствования кадровой политики предприятия.
Анализ и совершенствование системы мотивации деятельности в организации.

Совершенствование процесса планирования потребности в персонале организации.
Разработка программ адаптации для различных категорий персонала на современном предприятии.
Разработка рекомендаций по совершенствованию технологий управления персоналом на предприятии.
Совершенствование управления социально-психологической адаптацией персонала в организации.
Совершенствование технологий поиска и подбора персонала на предприятии.
Формирование модели компетенций для оценки/развития персонала организации.
Совершенствование технологии поиска персонала на основе создания базы данных претендентов и вакансий.
Разработка мероприятий по совершенствованию процесса материального стимулирования в организации.
Разработка рекомендаций по совершенствованию управления организационным поведением на основе развития организационной культуры.
Разработка программы предупреждения межличностных конфликтов в организации.
Совершенствование организации и оплаты труда персонала предприятия.
Развитие мотивации персонала как фактор повышения конкурентоспособности предприятия.
Разработка системы оплаты труда персонала организации с учетом квалификационных факторов.
Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров наукоёмкого предприятия.
Разработка рекомендаций по совершенствованию работы с персоналом на предприятии.
Анализ и пути совершенствования кадровой политики предприятия.
Совершенствование функционального разделения труда в системе управления человеческими ресурсами.
Разработка организационной структуры системы управления человеческими ресурсами.
Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом наукоёмкого предприятия.
Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом.
Формирование концепции кадровой политики организации (региона, страны).
Совершенствование стратегического управления человеческими ресурсами.
Разработка стратегии управления человеческими ресурсами.
Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.
Совершенствование найма, оценки, отбора и приема персонала.
Пути улучшения использования человеческих ресурсов на предприятии.
Разработка рекомендаций по повышению эффективности деятельности предприятия.
Разработка рекомендаций по совершенствованию систем управления в функциональных областях менеджмента: персонал, финансы, маркетинг.
Разработка рекомендаций по совершенствованию мотивации персонала предприятия.
Разработка рекомендаций по совершенствованию коммуникаций с потребителями.
Разработка рекомендаций по повышению эффективности деятельности предприятия.
Разработка маркетинговой стратегии предприятия.

Разработка стратегии вывода нового товара на рынок.
Разработка рекомендаций по совершенствованию комплекса маркетинга предприятия.
Разработка предложений по совершенствованию маркетинговых мероприятий в целях выхода из кризисной ситуации;
Пути и способы управления кадровым потенциалом современной организации.
Совершенствование условий, режима и дисциплины труда персонала современного предприятия.
Разработка философии управления персоналом наукоёмкого предприятия.
Совершенствование системы поиска, отбора и найма персонала на приборостроительном предприятии.
Разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом на производственном предприятии.
Разработка процедур вознаграждения человеческих ресурсов для реализации новой бизнес-стратегии предприятия.
Разработка эффективной системы стимулирования труда на приборостроительном предприятии.
Разработка рекомендаций по совершенствованию цикла управления заказом на приборостроительном предприятии.

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отделения  
«Стокманн Невский Центр»

ООО «XXX»

Иванов И.И

" \_\_\_ " июня 2022 г.

### РЕЦЕНЗИЯ

на программу государственной итоговой аттестации  
по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент»,  
направленность «Управление человеческими ресурсами» от работодателя

Представленная на рецензию программа государственной итоговой аттестации (ГИА) по направлению подготовки бакалавров 38.03.02 «Менеджмент» является составной частью образовательной программы, реализуемой СПбГУАП по данному направлению.

Образовательная программа нацелена на развитие компетенций выпускников, способных на основе современных инструментов анализа структуры и динамики движения персонала в компании, анализа и оценки эффективности действующих процедур управления человеческими ресурсами, сформировать подход к управлению человеческими ресурсами и разработать тактику поведения персонала компании в условиях быстрых изменений внешней среды.

Образовательная программа учитывает основные тенденции развития концепций современного менеджмента, применяемые в организациях технологии управленческой деятельности. В настоящее время велика потребность в менеджерах, способных обеспечивать эффективность и результативность управления человеческими ресурсами – интеллектуального капитала – для реализации стратегий и достижения стратегических целей компаний государственного и коммерческого сектора экономики России.

Программой ГИА предусмотрено два этапа. На этапе проведения государственного экзамена обеспечивается оценивание компетенций, имеющих определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников. Это построение моделей объектов профессиональной управленческой деятельности с использованием инструментов менеджмента.

Следует признать удачным выбор дисциплин образовательной программы и соответствующие блоки вопросов для проведения государственного экзамена. Приведенный в таблице перечень вопросов достаточно полон, многие вопросы направлены на выявление способностей



студентов продемонстрировать применение изученных ими инструментов менеджмента.

Требования к выпускной квалификационной работе обоснованы и направлены на формирование у студентов опыта применения инструментов менеджмента для анализа проблемной области и разработки рекомендаций для улучшения деятельности в выбранной для исследования организации.

Темы выпускных квалификационных работ, представленные в приложении 1, носят ярко выраженную практическую направленность, ориентированы на широкий спектр решения управленческих задач/проектов и разрешение управленческих проблем в деятельности организаций различного размера и направлений бизнеса. Результаты разработок выпускников могут быть использованы в деятельности организаций.

В целях дальнейшего развития рекомендуем выпускающей кафедре уделять больше внимания тематике организационно-управленческого обеспечения при разработке наукоемких продуктов и процессов, развитии наукоемких производств. Рекомендуем также использовать практику комплексных коллективных работ по аспектам анализа различных проблемных областей в деятельности конкретного предприятия с распределением функций разработчиков соответствующих рекомендаций по улучшению деятельности предприятия.

Считаем, что программа государственной итоговой аттестации по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», направленность «Управление человеческими ресурсами», соответствует требованиям Федерального образовательного стандарта, организация ГИА способствует сокращению времени адаптации молодого специалиста к самостоятельной управленческой деятельности.

Рецензент  
начальник отделения  
«Стокманн Невский Центр»  
ООО «XXX»

И.И. Иванов

## Лист внесения изменений в программу ГИА

Дата внесения изменений и дополнений. Подпись внесшего изменения	Содержание изменений и дополнений	Дата и № протокола заседания кафедры	Подпись зав. кафедрой